

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)

Anggi Dyah Ayu Kartika
Djamhur Hamid
Arik Prasetya
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: Anggi.ayukartika@yahoo.com

ABSTRACT

This research aimed to explain the organizational commitment, work discipline, and employee's performance at PT. PG Toelangan Sidoarjo, and to examine the influence of variables organizational commitment and work discipline simultaneously and partially on employee's performance. Based on descriptive analysis result, the organizational commitment of employee was high. It can be seen from the mean variable of organizational commitment was 4,02. The degree work discipline of employee was very good. It can be seen from the mean variable of work discipline was 4,38. The performance of employee was high. It can be seen from the mean variable of employee's performance was 4,00. The multiple linear regression analysis result, showed that simultaneously and partially organizational commitment and work discipline has a significant influence on employee's performance. This is shown by the result obtained using partially test of significance t value of 0,001 is less than α of 0,05 ($0,001 < 0,05$). Partially result of work discipline variable has the highest beta coefficient of 0,425 and t the smallest significance of 0,000. This is shown by the result obtained using simultaneous test of significance F value of 0,000 is less than α of 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Keywords: *organizational commitment, work discipline, employee's performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan di PT.PG Toelangan Sidoarjo, serta untuk menguji pengaruh variabel Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, komitmen organisasional karyawan tergolong tinggi dengan nilai mean variabel komitmen organisasional sebesar 4,02. Tingkat disiplin kerja karyawan juga sangat baik dengan nilai mean variabel disiplin kerja sebesar 4,38. Prestasi kerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan mean variabel prestasi kerja karyawan sebesar 4,00. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial untuk komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel disiplin kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,425 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000. Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci : *Komitmen organisasional, disiplin kerja, prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai sebuah informasi yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang. Manajer menggunakan informasi tersebut untuk melakukan pengevaluasian terhadap pegawai secara obyektif dan akurat. Apabila diketahui karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi akan memperluas kesempatan karyawan untuk meningkatkan jenjang karirnya. Sebaliknya karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan kesulitan dalam mendapatkan promosi jabatan dan memperbesar kemungkinan mengalami pemutusan hubungan kerja karena karyawan tersebut telah dianggap tidak berkompeten.

Komitmen organisasional dan disiplin kerja memberikan dampak positif bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi, berasal dari komitmen karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan sehingga menumbuhkan sikap loyalitas dan disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan. Oleh karena itu, penumbuhan sikap disiplin dan komitmen sangatlah penting untuk mendorong perusahaan lebih maju.

Prestasi kerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan tingkat kompetensi, kedisiplinan saat bekerja, dan komitmen terhadap bidang yang ditekuni. Suatu komitmen organisasional menunjukkan identifikasi keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi. Hal ini akan membuat karyawan rela menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi tujuan organisasi. Selain itu, dengan memegang teguh komitmennya pada organisasi, karyawan akan bekerja secara disiplin dan sesuai dengan aturan dan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi sehingga prestasi kerja akan meningkat.

Setiap perusahaan mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi, cenderung terus menerus berikhtiar untuk kemajuan perusahaan. Hal ini sangat dibutuhkan perusahaan, untuk menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Setiap karyawan juga memiliki tujuan sehingga diperlukan integrasi antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan. Untuk pencapaian integrasi antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu diketahui apa yang

menjadi kebutuhan bagi karyawan ataupun perusahaan. Kebutuhan karyawan diusahakan terpenuhi melalui pekerjaannya. Ketika karyawan merasa telah terpenuhi segala kebutuhannya, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Hal ini dapat mengurangi tingkat kemangkiran karyawan dan tingkat pergantian karyawan (*labour turn over*).

Salah satu faktor penting lainnya, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karena sikap disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari atasan dan akan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan dengan kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Penerapan program kedisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mengontrol setiap tindakan dan perilaku karyawan agar karyawannya mematuhi dan menghormati peraturan-peraturan yang telah dibuat perusahaan. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka menciptakan tata tertib yang baik di suatu lingkungan kerja akan menjadikan karyawan untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien sehingga secara tidak langsung akan mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sehingga akan memberikan suatu timbal balik yang positif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang perusahaan.

PT. PG. Toelangan Sidoarjo merupakan sebuah perusahaan yang menghasilkan produk gula yang berbentuk BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Sebagai organisasi yang bertujuan menghasilkan laba, PT.PG Toelangan Sidoarjo harus menghadapi tantangan masa depan dalam era globalisasi yang menuntut adanya peningkatan produktivitas, profesionalisme dan peningkatan daya saing yang tinggi disamping upaya efisiensi dan efektivitas usaha. Dalam menghadapi persaingan yang tinggi diantara perusahaan sejenis maka perusahaan harus meningkatkan prestasi

kerja karyawannya baik secara kuantitas maupun kualitas. Jadi, untuk mencapai keberhasilan perusahaan, karyawan harus bekerja dengan didasari komitmen dan disiplin yang baik. Adanya komitmen dan disiplin yang baik dari para karyawan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Tetap PT.PG TOELANGAN Sidoarjo).

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi bahwa, “Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”. Sopiah juga mendefinisikan bahwa “Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya : (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Lebih lanjutnya, menurut Luthans (2006:249) mendefinisikan, “Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional merupakan ikatan individu dan sikap loyalitas karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Sjafrudin dan Aida (2007:123) “Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu”. Pendapat lain diungkapkan oleh Rivai (2004:444) bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Siagian (2001:305) “Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap perilaku dan karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau perilaku yang menghormati dan mematuhi secara sukarela atas peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik yang tertulis ataupun tidak tertulis sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Prestasi Kerja Karyawan

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2013:94). Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat senada diungkapkan oleh Sutrisno (2012:151) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT.PG Toelangan Sidoarjo.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT.PG Toelangan Sidoarjo.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT.PG Toelangan Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun (2006:5) menjelaskan *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 61 karyawan tetap. Pada penelitian ini, yang dijadikan sampel hanya karyawan tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling*. *Proportional Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak dengan jumlah yang proporsional untuk setiap sub populasi sesuai dengan ukuran populasinya (Sekaran, 2006:131). Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010:206) “Analisa deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel komitmen karyawan, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan dengan mendistribusikan item dari masing-masing variabel. Setelah mengumpulkan data, data tersebut diolah dan ditabulasikan ke dalam tabel, kemudian disajikan dalam bentuk angka dan prosentase.

b. Analisis Statistik Inferensial

- 1) Uji asumsi klasik meliputi : uji multikolinieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.
- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
Sunyoto (2009:9) menjelaskan, “Dikatakan analisis regresi linier berganda jika pengukuran antar variabel melibatkan lebih dari suatu variabel bebas”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui

bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Analisis linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

$X_1 X_2$ = Variabel bebas

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi Parsial

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

4) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) secara parsial dengan variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients B	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	-2,842		-0,561	0,557	Signifikan
Komitmen Organisasional (X_1)	0,287	0,375	3,504	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,486	0,425	3,976	0,000	Signifikan
R^2 = 0,456 Adjusted RSquare = 0,437 F _{hitung} = 24,277 F _{table} = 3,191 Sig. F = 0,000 t _{table} = 2,002 A = 0,05					

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = -2,842 + 0,287X_1 + 0,486X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan:

1. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X_1) sebesar 0,287 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Komitmen Organisasional (X_1) maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,287 satuan dengan menganggap variabel yang lain konstan.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,486 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja (X_2) maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,486 satuan dengan menganggap variabel yang lain konstan.
3. Nilai *adjusted R square* (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,437 atau 43,7%. Artinya bahwa Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 43,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

- 1) Variabel Komitmen Organisasional (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,504 dengan signifikansi sebesar 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,504 > 2,002$) atau sig. $t < 5\%$ ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,976 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,976 > 2,002$) atau sig. $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka digunakan nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa variabel yang memiliki koefisien beta tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,425. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan

mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X_2).

b) Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada Tabel 1, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,277. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($24,277 > 3,191$) dan nilai sig. F (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh variabel Komitmen Organisasional (X_1) terhadap variabel Prestasi kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial yaitu dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($3,504 > 2,002$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara parsial dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan Komitmen Organisasional maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan meningkat.

Pada pengumpulan data kepada responden baik melalui kuesioner maupun dokumentasi didapat bahwa penerapan komitmen organisasional pada karyawan PG. Toelangan Sidoarjo sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pernyataan yaitu sebesar 4,02. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irfan Nanda Rikiawan (2013) di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh pendapat Mowday dalam Sopiah (2008:155) "Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat

terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi.”Komitmen organisasional yang ada pada karyawan membuat karyawan menganggap dirinya lebih dari sekedar sebagai anggota formal di perusahaan sehingga tercipta sikap menyukai organisasi dan loyalitas terhadap organisasi serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi yang nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu dengan adanya fasilitas-fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, membuat karyawan merasa aman dan tentram sehingga karyawan makin loyal terhadap perusahaan.

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial yaitu dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($3,976 > 2,002$), sehingga dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2013:193) “Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

Pada pengumpulan data kepada responden baik melalui kuesioner maupun dokumentasi didapat bahwa penerapan disiplin kerja pada karyawan PG. Toelangan Sidoarjo sudah berjalan dengan sangat baik yang dapat dilihat dari hasil distribusi item-item disiplin kerja dengan rata-rata sebesar 4,38. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan, untuk mendorong para karyawan untuk mentaati dan mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib perusahaan sehingga tidak terjadi penyelewangan yang dilakukan karyawan saat bekerja. Hal ini seperti yang ditegaskan oleh (Simamora, 2006:611).

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu 0,425 dan t tertinggi yaitu 3,976 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja di PT.PG Toelangan Sidoarjo sudah terlaksana dengan baik. Perusahaan memberikan sanksi dan hukuman secara tegas dan adil apabila ada karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan, sehingga karyawan berusaha bekerja sesuai dengan standar perusahaan agar karyawan tidak mendapat sanksi ataupun hukuman. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Kurnia Palupi (2009) yang menyatakan bahwa di PT. Federal International Finance cabang Kediri variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh pada prestasi karyawan.

Pengaruh Secara Simultan antara Variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada karyawan PT. PG. Toelangan Sidoarjo, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara simultan dapat diterima. Hal ini diketahui dari hasil analisis linier berganda yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 24,277. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} ($24,277 > 3,191$) dan nilai sig.F lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa apabila penerapan komitmen organisasional dan disiplin kerja ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, apabila penerapan komitmen organisasional dan disiplin kerja diturunkan maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,437. Artinya keragaman prestasi kerja karyawan dipengaruhi 43,7% variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,3% yang dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut menurut Hasibuan (2013:94) yaitu kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Selain itu menurut Mangkunegara (2009:67), faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *ability* (*knowledge and skill*), serta faktor motivasi yaitu sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi

kerja. Motivasi merupakan kondisi diri karyawan yang berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sopiah (2008:166) yang menyatakan bahwa “Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyal pada organisasi, dll”. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eri Dwi Karunia (2012) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dari komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menilai variabel komitmen organisasional (X_1) sebesar 4,02, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4,38, dan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 4,00. Hal ini berarti penerapan komitmen organisasional dan disiplin kerja serta prestasi kerja karyawan yang ada pada PT.PG Toelangan Sidoarjo sudah baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pengujian uji hipotesis pertama dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,504 > 2,002$) atau nilai sig. $t < 5\%$ ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima dan hipotesis kedua dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,976 > 2,002$) atau nilai sig. $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua dapat diterima. Selain itu dari hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien beta disiplin kerja lebih besar dibandingkan komitmen organisasional.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PG Toelangan Sidoarjo sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasional pada PT.PG Toelangan Sidoarjo melalui penyebaran kuesioner dapat diketahui rata-rata distribusi jawaban terendah responden terletak pada pernyataan saya merasa kehidupan saya akan terganggu, apabila meninggalkan perusahaan tempat bekerja sekarang ini, yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,64. Maka sebaiknya, pihak perusahaan PT.PG Toelangan Sidoarjo lebih meningkatkan lagi komitmen organisasional pada karyawan dengan memberikan pemahaman budaya perusahaan pada setiap karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, rasa kebersamaan dan tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugasnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja pada karyawan PT.PG Toelangan Sidoarjo melalui penyebaran kuesioner dapat diketahui rata-rata distribusi jawaban terendah responden terletak pada pernyataan saya selalu memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenalan yaitu dengan skor rata-rata 4,13. Sebaiknya bagi karyawan yang tidak mengenakan pakaian seragam dengan alasan yang tidak dapat diterima, diberi sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku karena seragam dan atribut kantor merupakan identitas atau jati diri karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, dengan memakai seragam dan atribut kantor dapat menciptakan rasa persatuan antar karyawan. Mengingat dalam penelitian ini disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan, maka perusahaan perlu mempertahankan disiplin kerja karyawan yang tergolong tinggi dengan membentuk suasana kerja yang baik dimana karyawan akan mematuhi dan mentaati tata tertib dan peraturan yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.
3. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan disiplin kerja, melainkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menambahkan

variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja. Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu variabel kemampuan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veitzhal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Sekaran, Uma (2006), *Research Methodes for Business*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian P, Sondang (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Sjafri Mangkuprawira, TB. Dan Aida Vitayala Hubeis (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Singarimbun, Effendi (2006), *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES
- Sopiah, (2008) *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono, (2010) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang (2009) *Analisis Regresi & Uji Hipotesis*, Yogyakarta : Med Press
- Sutrisno, Edy (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group